

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KEDISIPLINAN KERJA GURU
DI SMA NEGERI 1 KANELU, SUMBA BARAT DAYA,
NUSA TENGGARA TIMUR (NTT)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun oleh
James Mardianto Mallingara
NIM. 08402244008

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KEDISIPLINAN KERJA GURU
DI SMA NEGERI 1 KANELU, SUMBA BARAT DAYA,
NUSA TENGGARA TIMUR (NTT)”**

Oleh:

James Mardianto Mallingara

NIM. 08402244008

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Administrasi
Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, Maret 2013

**Menyetujui,
Pembimbing**



**Joko Kumoro, M.Si
NIP. 19600626 198511 1 001**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

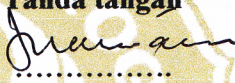


**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KEDISIPLINAN KERJA GURU
DI SMA NEGERI 1 KANELU, SUMBA BARAT DAYA,
NUSA TENGGARA TIMUR (NTT)**

Disusun oleh:

James Mardianto Mallingara
NIM. 08402244008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal April 2013
dan dinyatakan lulus

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Suranto, M. Pd., M.Si.	Ketua Penguji		15-04-2013
Joko Kumoro, M.Si.	Sekretaris Penguji		12-04-2013
Sudaryanto, M.Si.	Penguji Utama		12-04-2013

Yogyakarta, April 2013

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP.19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : James Mardianto Mallingara
NIM : 08402244008
Prodi/Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KEDISIPLINAN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KANELU, SUMBA BARAT DAYA, NUSA TENGGARA TIMUR (NTT)**

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 27 Maret 2013
Yang menyatakan



James Mardianto Mallingara
NIM. 08402244008

MOTTO

♣ Ilmu merupakan titik balik menuju keberhasilan, yang akan mengungkapkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu manusia.

(Penulis, 2013)

♣ Kegagalan bukanlah hambatan bagi anda untuk berputus asa dalam hidup ini, jadikanlah kegagalan itu sebagai pembelajaran dalam hidup kita selanjutnya.

(Penulis, 2013)

♣ Jadikanlah kejujuran teman sejati dalam hidupku dan anda, sebagai tiang kebenaran yang menjadikan jembatan penghubung menuju kesuksesan.

(Penulis, 2013)

PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini dipersembahkan untuk :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan semua anugrah yang tak terhingga sampai terselesaikannya skripsi ini.
2. Untuk Orangtua tercinta terimakasih atas segala kasih sayang, doa, pengorbanan, dan kesabaran, sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta.

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KEDISIPLINAN KERJA GURU
DI SMA NEGERI 1 KANELU, SUMBA BARAT DAYA,
NUSA TENGGARA TIMUR (NTT)**

Oleh:

**James Mardianto Mallingara
NIM. 08402244008**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT), (2) Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT), dan (3) Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian untuk mengungkap peristiwa yang terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert*. Populasi penelitian ini adalah Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang berjumlah 40 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 13,00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r tabel ($0,482 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r tabel ($0,430 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$; dan (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai R_{hitung} lebih besar dari R tabel ($0,591 > 0,312$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

**Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru,
Kedisiplinan Kerja Guru**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan YME atas karunia dan rahmat-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Joko Kumoro, M.Si, Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini..
4. Sudaryanto, M.Si., Narasumber yang telah memberikan nasihat dan saran selama penyusunan skripsi ini.
5. Suranto, M. Pd., M.Si., sebagai Ketua Penguji.
6. Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

7. Seluruh Staf Administrasi dan Staf Parkir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya karya tulis ini.

Yogyakarta, 3 April 2013

Penulis,

James Mardianto Mallingara

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Disiplin	9
2. Kepemimpinan	14
3. Motivasi Kerja Guru	22
B. Penelitian yang Relevan.....	24
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Variabel Penelitian	30
D. Definisi Operasional Variabel.....	31
E. Populasi dan Sampel Penelitian	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32

G. Instrumen Penelitian.....	33
H. Uji Coba Instrumen	37
I. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Tempat Penelitian	48
2. Deskripsi Data Penelitian.....	49
3. Hasil Uji Prasyarat Analisis	61
4. Pengujian Hipotesis.....	63
B. Pembahasan.....	69
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Angket Penilaian Disiplin Kerja Guru	35
Tabel 2. Kisi-kisi Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah	36
Tabel 3. Kisi-Kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru	37
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja Guru	39
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	40
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru.....	41
Tabel 7. Patokan Tingkat Reliabilitas	42
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Kerja Guru.....	50
Tabel 10. Distribusi Kategorisasi Variabel Kedisiplinan kerja guru	52
Tabel 11. Persentase Jawaban Kadang-kadang dari 40 Guru pada Variabel Kedisiplinan Kerja Guru	53
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	54
Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	56
Tabel 14. Persentase Jawaban Kadang-kadang dari 40 Guru pada Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	57
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru	58
Tabel 16. Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi kerja guru.....	60
Tabel 17. Persentase Jawaban Kadang-kadang dari 40 Guru pada Variabel Motivasi Kerja Guru	61
Tabel 18. Hasil Uji Linieritas	62
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas	63

Tabel 20. Ringkasan Hasil korelasi <i>Product Moment</i> dari Karl Person (X1-Y)	64
Tabel 21. Ringkasan Hasil korelasi <i>Product Moment</i> dari Karl Person (X2-Y)	65
Tabel 22. Hasil Analisis Korelasi Berganda	67
Tabel 23. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian	28
Gambar 2. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Kerja Guru	51
Gambar 3. Pie Chart Kedisiplinan Kerja Guru	52
Gambar 4. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah.....	55
Gambar 5. Pie Chart Kepemimpinan kepala sekolah.....	56
Gambar 6. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru.....	59
Gambar 7. Pie Chart Motivasi Kerja Guru	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 Data Penelitian
- Lampiran 4 Data Kategorisasi
- Lampiran 5 Rumus Perhitungan Kategorisasi
- Lampiran 6 Perhitungan Kelas Interval
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Kedisiplinan Kerja Guru)
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Kepemimpinan Kepala Sekolah)
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Motivasi Kerja Guru)
- Lampiran 10 Hasil Uji Kategorisasi
- Lampiran 11 Hasil Uji Deskriptif
- Lampiran 12 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 14 Hasil Uji Korelasi
- Lampiran 15 Hasil Uji Regresi
- Lampiran 16 Hasil Persentase Jawaban Responden

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan sengaja untuk mengubah tingkah laku manusia baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II tentang Dasar, Fungsi, dan Tujuan pasal 2 butir ke-3, sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban

dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diharapkan mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Kualitas tenaga pengajar, merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, serta fasilitas dari sekolah itu sendiri.

Kedisiplinan kerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan kerja guru berkaitan erat dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas

kerja dan apatis. Seorang guru yang tidak memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi dapat membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Salah satu contoh dari rendahnya disiplin kerja guru dapat dilihat dari ketertutupan mental guru. Guru belum memperbaharui materi pelajarannya seperti perangkat pembelajaran. Sebagaimana guru jarang mempersiapkan media pembelajaran. Guru juga terlambat hadir di tempat kerja, guru suka menunda dan menumpuk pekerjaan, meninggalkan tugas sebelum waktunya, hal ini tentu mengurangi pelayanan yang harus diberikan terhadap sub sistem lain yang ada di dalam organisasi maupun pihak luar (masyarakat) yang hendak berurusan.

Salah satu faktor yang menentukan kedisiplinan kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Wahjosumijo, 2002: 10).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya disintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa pada kenyataannya kepala sekolah sebagai pemimpin belum sepenuhnya memberikan perhatian terhadap bawahan (guru) tentang pengembangan karir, kesejahteraan, kekeluargaan/komunikasi dan pelayanan, kebijakan dalam mengambil keputusan dalam hal pembagian tugas, peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan sarana-prasarana dan hubungan dengan masyarakat/dinas lain.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dapat melaksanakan tugas-tugasnya antara lain: menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu, tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain (Wahjosumijo, 2002: 13). Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala

sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan guru.

Faktor kedua yang menentukan kedisiplinan kerja guru adalah faktor motivasi kerja guru. Motivasi bisa muncul dari dalam diri atau dari luar diri seorang guru. Motivasi dari dalam diri sudah terbentuk dan kuat, maka motivasi dari luar dapat menjadi penambah daya. Seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik dan memiliki kepercayaan diri untuk bekerja mandiri serta bersikap optimis. Guru tidak akan merasa puas dengan prestasi yang telah diraih serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki motivasi kerja umumnya lebih berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja guru didasarkan untuk mengabdikan diri pada pendidikan untuk mencerdaskan bangsa.

Kadang kala motivasi guru dalam mengajar dan bekerja mengalami turun naik. Banyak faktor yang menyebabkan motivasi kerja guru menjadi turun, antara lain ketidakpuasan baik secara materiil maupun non materiil. Secara materiil seperti gaji dan insentif yang diterima. Sedangkan non materiil, seperti pemberian piagam penghargaan terhadap prestasi yang telah diperoleh, pujian, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sarana dan prasarana yang seadanya serta perawatan yang kurang memadai. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Guru harus mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan karena keberhasilan tujuan pembelajaran tergantung pada

kemampuan dan kesungguhan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti diketahui bahwa tingkat kedisiplinan beberapa guru di SMA Negeri 1 Kanelu masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketidakhadiran beberapa guru, sehingga dapat membawa pengaruh buruk pada sistem pendidikan saat ini, yakni siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Proses pembelajaran jadi terhambat dan para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal. Ditinjau dari Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kanelu dipandang sudah dilaksanakan dengan baik, sehingga perlu ditingkatkan kembali. Sementara itu, jika ditinjau dari motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu baik motivasi internal maupun motivasi eksternal belum maksimal, hal ini terlihat dari penguasaan guru terhadap materi pelajaran yang akan diajarkan sangat kurang dan menerapkan metode-metode pembelajaran terhadap siswa kurang aspiratif dan belum mengikuti metode-metode baru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Guru memiliki kedisiplinan kerja yang masih rendah.
2. Kepemimpinan Kepala sekolah belum maksimal.
3. Motivasi kerja guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat cakupan permasalahan yang cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada rendahnya kedisiplinan kerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah sebagaimana tersebut di atas, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)?
2. Adakah hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)?

3. Adakah hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).
2. Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).
3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, antara lain:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan para guru dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja guru melalui peningkatan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai peningkatan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru yang ada di sekolah tersebut.

b. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dan dapat menambah wawasan yang terkait dengan tugas kependidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Displin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Buchari Alma (2003: 186) mengatakan bahwa: “Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis”. Singodimejo dalam Sutrisno (2009: 85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sementara Muchdarsyah Sinungan (2003: 135) mendefinisikan disiplin sebagai: “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.

b. Pengertian Disiplin Kerja

Banyak para ahli yang memberikan pengertian tentang disiplin kerja, seperti dikemukakan berikut:

Simamora (2006: 610) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Sedangkan disiplin kerja menurut Siswanto Sastrohadipawiro (2003:291) adalah: Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Bedjo Siswanto (1986:278) pengertian disiplin kerja guru adalah: Suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi pendidikan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Ali Imron (1995: 183) :

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah keseluruhan.

Menurut Fathoni Abdurrahmat (2006: 172) mengartikan disiplin kerja sebagai:

Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sondang P. Siagian (2002: 86), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.
- 2) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan sekolah. Dalam penelitian ini disiplin kerja guru dapat diukur melalui pelaksanaan tata tertib dengan baik dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

c. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- 8) Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
- 9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, guru bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan

aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Moenir yang dikutip Dadan Dahyana (2001: 11), bahwa kondisi disiplin kerja pegawai tidak langsung tercipta begitu saja, melainkan harus ada kemauan dan usaha semua pihak terutama pihak pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja. Sehubungan dengan itu, bagaimana mewujudkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi.

Dalam memberikan kedisiplinan kepada bawahan seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh pimpinan.

Selanjutnya Maryoto (2001: 98) mengatakan bahwa :

“Pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan: pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui

organisasi yang dipimpinnya, instruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan. Menurut prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami, membuat kegiatan yang dapat menyibukkan anak buah”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan fungsi yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

2. Kepemimpinan

a. Pengetian Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Miftah Toha (2003: 5) mengartikan bahwa: “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian di atas didukung oleh pendapat Robbins Stephen P. yang diterjemahkan oleh T. Hermaya (2005: 128) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Menurut Syaiful Sagala (2007: 49) mengemukakan bahwa: “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”.

Menurut Andrew J. Dubrin yang dialih bahasa oleh Tri Wibowo BS (2005: 4) arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya:

- 1) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah
- 3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
- 4) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
- 5) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Seorang

pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Stephen P Robbins yang diterjemahkan oleh T. Hermaya (2005: 129) menyatakan bahwa: “Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif”. Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri.

Selanjutnya Stephen P Robbins yang diterjemahkan oleh T. Hermaya (2005: 129) mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

- 1) Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
- 2) Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
- 3) Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara diri sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
- 4) Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
- 5) Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.

- 6) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

Menurut Miftah Thoha (2006: 31) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya:

- 1) Teori Sifat (*Trait Theory*)
Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu: kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.
- 2) Teori Kelompok
Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.
- 3) Teori Situasional
Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya.
- 4) Teori Jalan Kecil-Tujuan
Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi yang beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.
- 5) Teori *Social Learning*
Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang/pemimpin/atasan dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

c. Gaya Kepemimpinan

Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan. Menurut Stephen P Robbins yang diterjemahkan oleh T. Hermaya

(2005 : 130) ada beberapa gaya atau Style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya:

1) Pada Periode Pertama

Gaya kepemimpinan pada periode pertama meliputi:

- a) Gaya Otokratis: Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.
- b) Gaya Demokratis: Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.
- c) Gaya Laissez-Faire: Pemimpin yang umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

2) Pendapat para Ahli

- a) Gaya Kepemimpinan Kontinum
Terdapat dua bidang pengaruh yang eksterm antara pengaruh pemimpin dan kebebasan bawahan.
- b) Gaya Managerial Grid
Dimana manajer berhubungan dengan dua hal yaitu produksi dan orang-orang.
- c) Tiga Dimensi dari Reddin
Merupakan gaya penyempurnaan dari manajerial grid dengan menambahkan efektivitas dalam modelnya.
- d) Empat Sistem Manajemen dari Likert
Dimana pemimpin dapat berhasil jika bergaya participative management, yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan, oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat memilih salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling tepat, misalnya gaya demokratis dimana seorang pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan,

mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002: 83) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

Sementara Rahman dkk (2006: 106) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan *structural* (kepala sekolah) di sekolah”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin, menggerakan, dan mengarahkan

segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah A. Tabrani

Rusyan (2000: 78) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Menurut Slamet (2000:2) “Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu masukan bagi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsi serta berpengaruh terhadap berlangsungnya proses persekolahan”.

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut (Mulyasa, 2009: 126):

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- 5) Bekerja dengan tim manajemen.
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2009: 98) disampaikan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- 1) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer
- 3) Kepala sekolah sebagai administrator
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor
- 5) Kepala sekolah sebagai leader (pimpinan)
- 6) Kepala sekolah sebagai inovator
- 7) Kepala sekolah sebagai motivator

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

3. Motivasi Kerja Guru

Veithzal yang diterjemahkan oleh Riva (2005: 455) mengemukakan: “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”. Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya:

a. Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Abraham Maslow dalam Hendra Prijatna (2012: 29) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Sosial need* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Abraham Maslow dalam Hendra Prijatna (2012:

30) berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

b. Teori kebutuhan dari David Mc Clelland

Teori ini menyatakan bahwa apabila kebutuhan guru terasa sangat mendesak, kebutuhan ini akan memotivasi kerja guru tersebut untuk berusaha memenuhi kebutuhan itu. Menurut Mc. Clelland ada tiga kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yaitu kebutuhan ini tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) yaitu kebutuhan ini ditunjukkan oleh senangnya bekerja sama dan senang bergaul. Dia akan melaksanakan tugasnya secara efektif jika bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yaitu kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dan membuat orang terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Berdasarkan uraian tersebut, kebutuhan utama guru berada pada tingkat pertama, yaitu kebutuhan akan berprestasi, setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi atau terpuaskan barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan afiliasi dan pada akhirnya sampai pada kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan).

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Anita Juniarti (2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan tehnik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar ($0.728 \times 100\% = 72,8\%$) yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

Penelitian sejenis lainnya juga dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable kedisiplinan sebesar 0,106; (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable Motivasi kerja sebesar 0,074; (3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027; (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru

di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

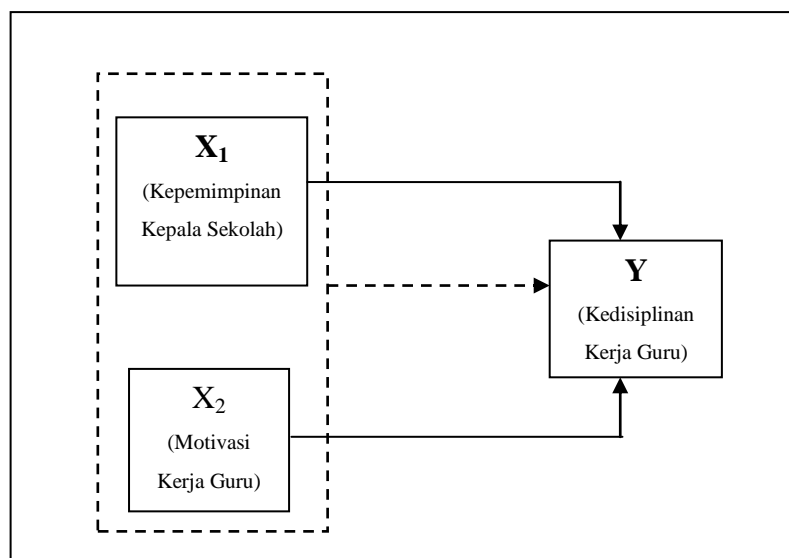
Motivasi berfungsi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau menggerakkan semua kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai bentuk kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi juga dapat memacu dirinya berimprovisasi dalam pembaharuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorongnya untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, melainkan akan terus memacu dirinya untuk lebih produktif sehingga menghasilkan disiplin kerja yang tinggi.

Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru mempunyai motivasi berprestasi tinggi, maka akan mencapai disiplin kerja yang tinggi pula, dan sebaliknya guru yang disiplin kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sangat menentukan kedisiplinan kerja guru.

Apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

- > : Hubungan X1 dan X2 dengan Y secara parsial
 - - - - -> : Hubungan X1 dan X2 dengan Y secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).
2. Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).
3. Terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Karena penelitian ini untuk mengungkap peristiwa yang terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variabel yang diteliti.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dikatakan termasuk dalam kategori korelasional karena penelitian ini mencari data ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengukur semua variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2013.

C. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kedisiplinan Kerja Guru (Y)
2. Variabel bebas (*independent variables*), meliputi: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2).

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan Kerja Guru (Y), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2).

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi guru untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan guru, sehingga memberikan kekuatan untuk mendorong seorang guru bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja guru diukur dengan indikator yang meliputi: kebutuhan yang bersifat pokok, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja guru merupakan sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan sekolah. Dalam penelitian ini disiplin kerja guru dapat diukur melalui pelaksanaan tata tertib dengan baik dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam mempengaruhi guru untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah diukur

melalui beberapa indikator yang meliputi: kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai wirausaha, kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja, kepala sekolah sebagai pendidik, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai penyelia

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang berjumlah 40 orang guru, karena subyek penelitian ini kurang dari 100, maka semua digunakan sebagai subyek penelitian. Oleh karena itu penelitian ini disebut penelitian populasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Angket (kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan variabel

Kedisiplinan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru.

2. Teknik Dokumentasi

Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan jumlah guru dan karyawan, jumlah siswa, dan sejarah berdirinya SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang berupa struktur organisasi dan daftar nama guru.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipergunakan peneliti sebelum melakukan penelitiannya. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilih. Pengembangan alat ukur berdasarkan kerangka teori yang telah disusun, selanjutnya dikembangkan dalam indikator dan kemudian dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan. Variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas 15 pertanyaan, variabel motivasi kerja guru terdiri atas 13 pertanyaan dan variabel kedisiplinan kerja guru terdiri dari 14 pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket untuk memperoleh informasi tentang variabel penelitian kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru. Angket menggunakan skala bertingkat yaitu skala untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala bertingkat maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penggunaan kata-kata yang digunakan menggunakan skala bertingkat selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Anda memilih “selalu” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 75-100%
2. Anda memilih “sering” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 50-75%
3. Anda memilih “kadang-kadang” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 25-50%
4. Anda memilih “tidak pernah” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 25-0%

Setiap jawaban terdiri dari 4 pilihan jawaban. Jawaban atas angket dengan pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif diberi skor berturut 4,3,2,1 sedangkan pertanyaan atau pernyataan yang bersifat negatif diberi skor berturut-turut 1,2,3,4.

Secara lebih jelas mengenai kisi-kisi pengembangan instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Kisi-kisi Angket Penilaian Disiplin Kerja Guru

Dimensi	Indikator	No. Item	Jumlah Item
Melaksanakan tata tertib dengan baik	1. patuh terhadap aturan sekolah/lembaga pendidikan	1	9
	2. mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah/satu lembaga tertentu	2	
	3. tidak membangkang pada peraturan yang berlaku	3	
	4. tingkah laku yang menyenangkan	4	
	5. rutin dalam mengajar	5	
	6. tidak suka malas dalam mengajar	6	
	7. tepat waktu dalam belajar mengajar	7	
	8. tidak pernah membolos dalam belajar mengajar	8	
	9. tidak pernah keluar dalam belajar mengajar	9	
Taat terhadap kebijakan/kebijaksanaan yang berlaku	1. menerima, menganalisis, dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan	10	5
	2. berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada	11	
	3. tidak membuat keributan di dalam kelas	12	
	4. mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	13	
	5. membantu kelancaran proses belajar mengajar	14	

Tabel 2 : Kisi-kisi Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi	Indikator	No. Item	Jumlah Item
Kepala sekolah sebagai educator	1. Memberikan pembinaan kepada guru	1	2
	2. Memberikan motivasi kepada guru	2	
Kepala sekolah sebagai manajer	1. Membuat visi dan misi	3	4
	2. Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program	4	
	3. Melakukan pengawasan program	5	
	4. Melakukan evaluasi program	6	
Kepala sekolah sebagai administrator	1. Pengadministrasian pelaksanaan program	7	4
	2. Pendokumentasian hasil pelaksanaan program	8	
	3. Membuat program supervisi	9	
	4. Melaksanakan supervisi	10	
Kepala sekolah sebagai leader	1. Memberikan keteladanan kepada guru	11	2
	2. Memberi keputusan yang tepat	12	
Kepala sekolah sebagai innovator	1. Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	13	1
Kepala sekolah sebagai motivator	1. Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru	14	3
	2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif	15,16	

Tabel 3 : Kisi-kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator	No. Item	Jumlah Item
<i>Physiological Needs</i>	1. Kebutuhan rasa lapar	1	3
	2. Kebutuhan rasa haus	2	
	3. Kebutuhan perumahan	3	
<i>Safety Needs</i>	1. Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya ancaman	4	3
	2. Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan perampasan	5	
	3. Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari pemecatan pekerjaan	6	
<i>Social Needs</i>	1. Kebutuhan akan rasa cinta	7	2
	2. Kebutuhan akan kepuasan dalam menjalankan hubungan dengan orang lain	8	
<i>Esteem Needs</i>	1. Kebutuhan akan status/ kedudukan	9	4
	2. Kehormatan diri	10	
	3. Reputasi	11	
	4. Prestasi	12	
<i>Self Actualitation Needs</i>	Kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri	13,14	2

H. Uji Coba Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk memperoleh informasi sudah atau belum terpenuhinya persyaratan instrumen. Dikatakan memenuhi syarat sebagai alat untuk mengumpulkan data jika instrumen tersebut valid dan reliable. Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 30 guru di SMA N 1 Walkabubak,

Sumba Barat, NTT, karena memiliki karakteristik yang sama dengan tempat penelitian yakni sama-sama dengan status sebagai SMA Negeri di NTT. Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan di uraikan uji validitas dan uji reliabilitas instrument

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan demi kesahihan suatu instrumen. Analisis butir pada instrumen ini diuji dengan korelasi *product moment* dari Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

X : Jawaban perbutir pernyataan

Y : Total Jawaban Responden

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah subjek

$\sum XY$: Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$: Jumlah nilai X

$\sum Y$: Jumlah nilai Y

$N \sum X^2$: Jumlah X^2

$N \sum Y^2$: Jumlah Y^2

(Suharsimi Arikunto, 2010: 213)

Kemudian db dikonsultasikan dengan r table dengan taraf signifikan 5%. Apabila r hitung lebih besar daripada r table 5% berarti antara variabel X dan Y terdapat korelasi positif dan signifikan. Jadi dapat disimpulkan tes tersebut valid.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument yang digunakan maka dalam perhitungannya menggunakan Program Komputer *SPSS Versi 13.0*. Perhitungan uji validitas diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja Guru

Butir	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Butir 1	0,361	0,406	Valid
Butir 2	0,361	0,501	Valid
Butir 3	0,361	0,681	Valid
Butir 4	0,361	0,449	Valid
Butir 5	0,361	0,633	Valid
Butir 6	0,361	0,452	Valid
Butir 7	0,361	0,633	Valid
Butir 8	0,361	0,543	Valid
Butir 9	0,361	0,474	Valid
Butir 10	0,361	0,549	Valid
Butir 11	0,361	0,522	Valid
Butir 12	0,361	0,490	Valid
Butir 13	0,361	0,491	Valid
Butir 14	0,361	0,471	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Hasil pengujian validitas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa semua butir soal dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Butir	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Butir 1	0,361	0,519	Valid
Butir 2	0,361	0,533	Valid
Butir 3	0,361	0,534	Valid
Butir 4	0,361	0,424	Valid
Butir 5	0,361	0,379	Valid
Butir 6	0,361	0,452	Valid
Butir 7	0,361	0,534	Valid
Butir 8	0,361	0,488	Valid
Butir 9	0,361	0,619	Valid
Butir 10	0,361	0,436	Valid
Butir 11	0,361	0,429	Valid
Butir 12	0,361	0,531	Valid
Butir 13	0,361	0,136	Gugur
Butir 14	0,361	0,485	Valid
Butir 15	0,361	0,521	Valid
Butir 16	0,361	0,665	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada satu butir soal yang gugur atau tidak valid yaitu butir no 13, hal ini ditunjukkan dari r_{hitung} lebih kecil dari 0,361. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 15 butir soal.

Hasil pengujian validitas motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru

Butir	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Butir 1	0,361	0,451	Valid
Butir 2	0,361	0,425	Valid
Butir 3	0,361	0,477	Valid
Butir 4	0,361	0,564	Valid
Butir 5	0,361	0,540	Valid
Butir 6	0,361	0,571	Valid
Butir 7	0,361	0,539	Valid
Butir 8	0,361	0,595	Valid
Butir 9	0,361	0,438	Valid
Butir 10	0,361	0,443	Valid
Butir 11	0,361	0,426	Valid
Butir 12	0,361	0,451	Valid
Butir 13	0,361	0,405	Valid
Butir 14	0,361	0,467	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Hasil pengujian validitas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa semua butir soal dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen digunakan rumus Koefisien Alpha.

Rumus Alpha yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen.

k : Banyak item.

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian item.

σ_t^2 : Jumlah varian total

(Suharsimi Arikunto, 2010 :239)

Hasil perhitungan di atas di konsultasikan pada tabel di bawah ini sebagai patokan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen.

Tabel 7.Patokan Tingkat Reliabilitas

Rentang nilai	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Agak rendah
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800– 1,000	Sangat tinggi

Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dengan demikian, apabila *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama dengan atau lebih besar dari 0,6 berarti reliabel.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan SPSS versi 13.0 dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih

besar dari 0,600 maka jawaban responden dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kedisiplinan Kerja Guru	0,864	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,853	Reliabel
Motivasi Kerja Guru	0,845	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,600, dengan demikian instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis yang diperoleh.

a. Uji Linearitas

Uji lineritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berbentuk linear atau tidak. Adapun rumus digunakan dalam uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan –F untuk garis regresi;

RK_{reg} = Rerata Kuadrat garis regresi; dan

RK_{res} = Rerata Kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan sebagai syarat digunakan analisis korelasi ganda. Sedangkan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dilakukan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antara variabel bebas.

2. Teknik Analisi Data

a. Analisis Univariat

Analisis ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan (menjelaskan) variabel-variabel penelitian sehingga diketahui sebaran datanya. Analisis yang dipakai adalah nilai rata-rata (M), Median (Me), Modus (Mo), dan simpangan baku (SD).

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur atau mengetahui hubungan antara X_1 dan Y , dan X_2 dengan Y (hipotesis pertama dan kedua). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*.

Harga koefisien korelasi yang diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 %. Korelasi dikatakan signifikan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

c. Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dan prediktor. Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan fungsional seluruh prediktor (variabel bebas) dengan kriterium (variabel terikat), koefisien serta sumbangan relatif dengan kriterium efektif dari masing-masing variabel dan variabel terikat.

Langkah yang ditempuh dalam analisis regresi adalah :

1) Membuat persamaan garis regresi 2 prediktor dengan

rumus sebagai berikut :

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan :

Y : koefisien regresi
 a_1 : koefisien predikat x1
 a_2 : koefisien predikat X2
 K : konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004:26)

2) Mencari koefisien korelasi antara Y dengan prediktor X_1 dan X_2 dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = koefisien determinasi antara y dengan x_1 dan x_2

a_1 = koefisien prediktor x_1

a_2 = koefisien prediktor x_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk x_1 dengan y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk x_2 dengan y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel. Bila F_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka signifikan. Sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung tidak signifikan.

- 3) Keberartian regresi ganda diuji dengan harga F dengan rumus :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R^2 = koefisien korelasi dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004:23)

- 4) Mengetahui seberapa besar sumbangan setiap variabel terhadap kriterium digunakan rumus :

(1) Sumbangan relatif (SR%)

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR % = sumbangan relatif dari suatu prediktor
 a = koefisien prediktor
 $\sum xy$ = jumlah produk antara x dan y
 JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 36)

(2) Sumbangan efektif (SE%)

Perhitungan sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif tiap prediktor dari keseluruhan populasi. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$SE \% = SR \% \times R^2$

Keterangan:

SE % : sumbangan efektif dari suatu prediktor
 SR % : sumbangan relatif dari suatu prediktor
 R^2 : koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

SMA Negeri Kanelu berada di desa Weerame Dusun Tema Tanah, RW 3/RT 6 Kecamatan Wewewa Timur Kabupaten Sumba Barat Daya. Melihat animo masyarakat yang sangat besar untuk menyekolahkan anak-anaknya pada jenjang pendidikan SLTA, kemudian terdorong untuk mendirikan SMA Kanelu. Sma Kanelu merupakan salah satu sekolah yang berada pada Waikabubak yang sekarang mengalami pemekaran sebagai kota kabupaten Sumba Barat.

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan sarana pendidikan guna menunjang rencana beberapa tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, dan pemerintah daerah akan sarana pendidikan, maka salah satu tokoh masyarakat atas nama Yohanes Ndappa Ate memberikan sebidang tanah seluas 30,000 m² sebagai lokasi sekolah.

Karena tuntutan jaman dan perubahan yang semakin maju maka para tokoh-tokoh masyarakat Wewena yang disponsori oleh bapak Bili Umbu Robaka (alm) yang pada tahun 1990-1n sebagai Bapak Kepala Desa Wee Rame langsung menghadap kepada Kepala Kantor P dan K Kabupaten Sumba Barat dan pada saat itu Bapak Drs. Samuel Bora Kii langsung membuat permohonan, melanjutkan kepada Kepala kantor Wilayah, Pemerintah Kabupaten, Propinsi NTT di Kupang yang pada saat

itu Drs. Yohanis Manu Langga iM.Bd sebagai kepala bagian perencanaan pada kanwil Depdikbud Propinsi NTT. Atas usul yang positif dari masyarakat maka pemerintah kabupaten dan propinsi mengabulkan permohonan dari masyarakat luas sehingga pada tanggal 23 Agustus 1993 berdirilah sebuah SMA N Kanelu

Jumlah guru di SMA Negeri Kanelu sebanyak 40 orang dengan Jenis kelamin: laki-laki sebanyak 19 orang dan perempuan sebanyak 21 orang. Jumlah siswa sebanyak 821 orang yang terdiri dari: siswa kelas x sebanyak 327 orang, siswa kelas xI sebanyak 254, siswa kelas xII sebanyak 240 orang. Jumlah pegawai sebanyak 6 orang, laki-laki sebanyak 3 orang dan perempuan sebanyak 3 orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) serta variabel terikat Kedisiplinan Kerja Guru (Y). Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dari distribusi frekuensi masing-masing variabel. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 13*.

a. Variabel Kedisiplinan Kerja Guru

Data variabel kedisiplinan kerja guru diperoleh melalui angket yang terdiri dari 14 item dengan jumlah responden 40 guru. Ada 4 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel kedisiplinan kerja guru, diperoleh skor tertinggi sebesar 53,00 dan skor terendah sebesar 18,00. Hasil analisis harga *Mean* (M) sebesar 31,85; *Median* (Me) sebesar 27; *Modus* (Mo) sebesar 26; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 8,80.

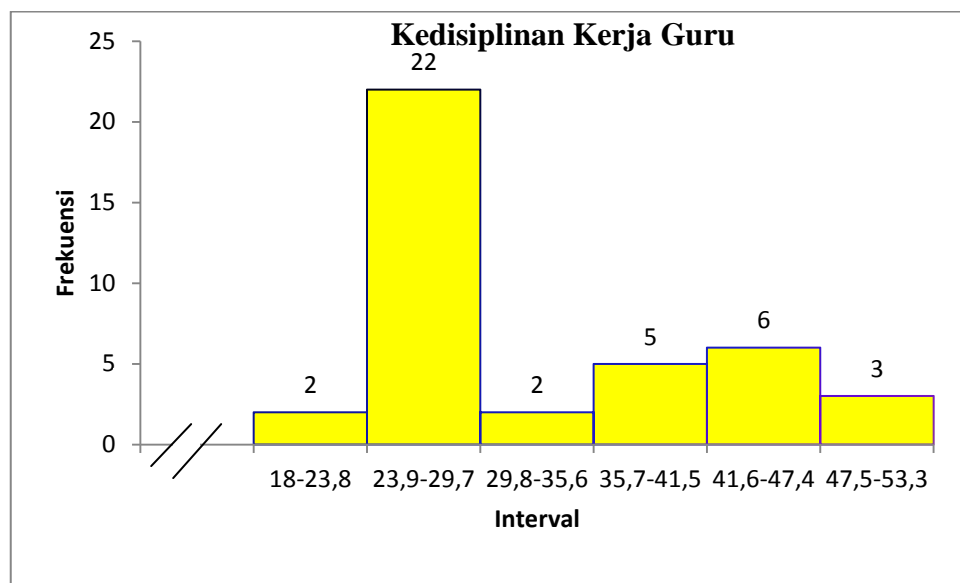
Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 40$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 40 = 6,28$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $53,00 - 18,00 = 35$. Sedangkan panjang kelas (rentang)/ $K = (35)/6 = 5,8$.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Kerja Guru

No.	Interval			f	Persentase
1	47,5	-	53,3	3	7,5%
2	41,6	-	47,4	6	15,0%
3	35,7	-	41,5	5	12,5%
4	29,8	-	35,6	2	5,0%
5	23,9	-	29,7	22	55,0%
6	18,0	-	23,8	2	5,0%
Jumlah				40	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kedisiplinan kerja guru di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Kerja Guru

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, mayoritas frekuensi variabel kedisiplinan kerja guru terletak pada interval 23,9-29,7 sebanyak 22 guru (55%) dan paling sedikit terletak pada interval 18-23,8 dan sebanyak 1 orang (2,5%).

Penentuan kecenderungan variabel kedisiplinan kerja guru, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kedisiplinan kerja guru adalah 35. Standar deviasi ideal adalah 7. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq M + SD$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

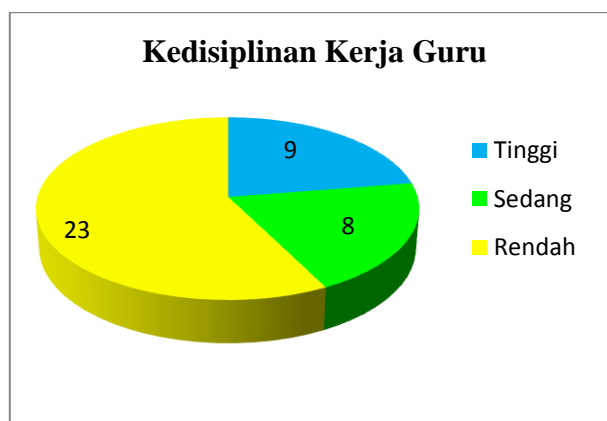
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 10. Distribusi Kategorisasi Variabel Kedisiplinan kerja guru

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	>42	9	22,5	Tinggi
2.	28 - 42	8	20,0	Sedang
3.	< 28	23	57,5	Rendah
Total		40	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan pie chart seperti berikut:



Gambar 3. Pie Chart Kedisiplinan Kerja Guru

Berdasarkan tabel dan pie chart di atas frekuensi variabel kedisiplinan kerja guru pada kategori tinggi sebanyak 9 guru (22,5%), kedisiplinan kerja guru pada kategori sedang sebanyak 8 guru (20%) dan kedisiplinan kerja guru yang termasuk pada kategori rendah sebanyak 23 guru (57,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa

kecenderungan variabel kedisiplinan kerja guru berada pada kategori rendah (57,5%).

Selain itu, untuk mengetahui kecenderungan guru memilih pertanyaan/angket variabel kedisiplinan kerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Persentase Jawaban Kadang-kadang dari 40 Guru pada Variabel Kedisiplinan Kerja Guru

No.	Komponen	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tidak membangkang pada peraturan yang berlaku	24	60
2.	Rutin dalam mengajar	22	55
3.	Tepat waktu dalam belajar mengajar	17	47,5
4.	Tidak pernah membolos dalam belajar mengajar	21	52,5

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa guru cenderung memilih alternatif jawaban kadang-kadang, yaitu 24 guru (60%) yang menyatakan bahwa kadang-kadang tidak membangkang pada peraturan yang berlaku, 22 guru (55%) yang menyatakan bahwa kadang-kadang guru rutin dalam mengajar, 17 guru (47,5%) yang menyatakan bahwa kadang-kadang guru tidak tepat waktu dalam belajar mengajar, dan 21 guru (52,5%) menyatakan bahwa kadang-kadang guru tidak pernah membolos dalam belajar mengajar

b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh melalui angket yang terdiri dari 16 item dengan jumlah responden 40 guru. Ada 4 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1.

Berdasarkan data variabel kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh skor tertinggi sebesar 57,00 dan skor terendah sebesar 42,00. Hasil analisis harga *Mean* (M) sebesar 49,9; *Median* (Me) sebesar 50; *Modus* (Mo) sebesar 52; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 3,72.

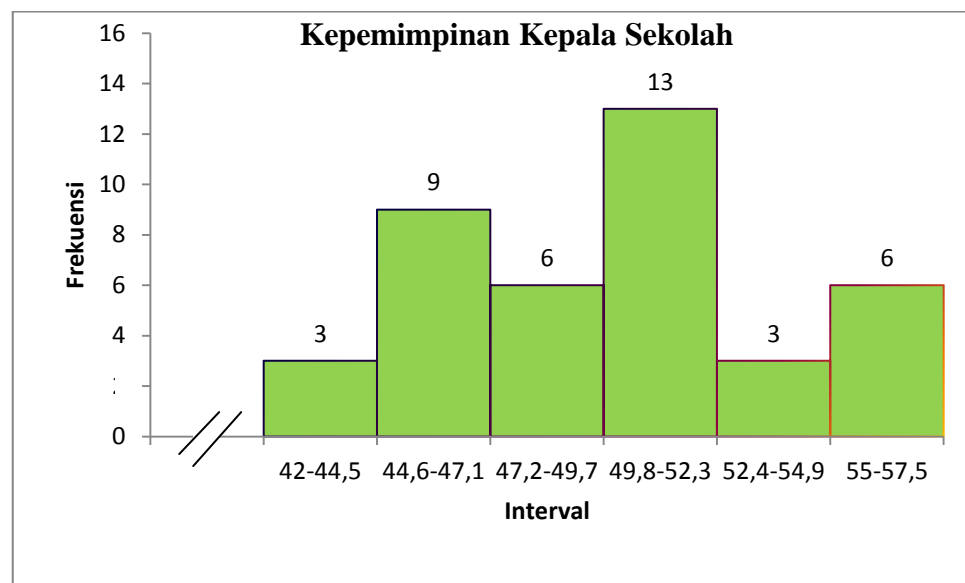
Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 40$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 40 = 6,28$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $57,00 - 42,00 = 15$. Sedangkan panjang kelas (rentang)/K = $(15)/6 = 2,5$.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Interval			f	Persentase
1	55,0	-	57,5	6	15,0%
2	52,4	-	54,9	3	7,5%
3	49,8	-	52,3	13	32,5%
4	47,2	-	49,7	6	15,0%
5	44,6	-	47,1	9	22,5%
6	42,0	-	44,5	3	7,5%
Jumlah				40	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, mayoritas frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah terletak pada interval 49,8-52,3 sebanyak 13 guru (32,5%) dan paling sedikit terletak pada interval 42-44,5 dan 52,4-54,9 masing-masing sebanyak 3 orang (7,5%).

Penentuan kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{mak}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{mak} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{mak} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 37,5. Standar deviasi ideal adalah 7,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	>45	37	92,5	Tinggi
2.	30 - 45	3	7,5	Sedang
3.	< 30	0	0	Rendah
Total		40	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan pie chart seperti berikut:



Gambar 5. Pie Chart Kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan tabel dan pie chart di atas frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi sebanyak 37 guru (92,5%), kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sedang sebanyak 3 guru (7,5%) dan tidak ada kepemimpinan kepala sekolah yang termasuk pada kategori rendah (0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa

kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi (92,5%).

Selain itu, untuk mengetahui kecenderungan guru memilih pertanyaan/angket variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Persentase Jawaban Kadang-kadang dari 40 Guru pada Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Komponen	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Memberikan motivasi kepada guru.	8	20
2.	Memberikan keteladanan kepada guru.	4	10
3.	Memberikan penghargaan dan sangsi kepada guru.	4	10

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa guru cenderung memilih alternatif jawaban kadang-kadang, yaitu 8 guru (20%) yang menyatakan bahwa kadang-kadang Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada guru dan 4 guru (10%) menyatakan bahwa kadang-kadang Kepala Sekolah memberikan keteladanan, penghargaan, dan sangsi bagi guru.

c. Variabel Motivasi Kerja Guru

Data variabel motivasi kerja guru diperoleh melalui angket yang terdiri dari 14 item dengan jumlah responden 40 guru. Ada 4 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel motivasi kerja guru, diperoleh skor tertinggi sebesar 54,00 dan skor terendah sebesar 39,00. Hasil analisis harga

Mean (M) sebesar 46,875, *Median* (Me) sebesar 47,5,00, *Modus* (Mo) sebesar 44,00 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 4,17.

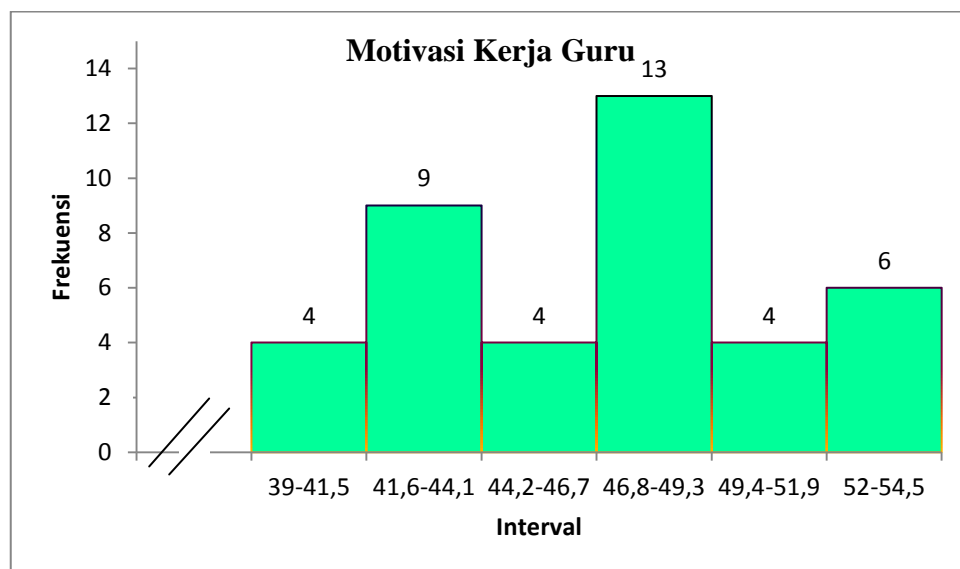
Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 40$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 35 = 6,28$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $54,00 - 39,00 = 15$. Sedangkan panjang kelas (rentang)/K = $(15)/6 = 2,5$.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Interval			f	Persentase
1	52,0	-	54,5	6	15,0%
2	49,4	-	51,9	4	10,0%
3	46,8	-	49,3	13	32,5%
4	44,2	-	46,7	4	10,0%
5	41,6	-	44,1	9	22,5%
6	39,0	-	41,5	4	10,0%
Jumlah				40	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, mayoritas frekuensi variabel motivasi kerja guru terletak pada interval 46,8-51,9 sebanyak 13 guru (32,5%) dan paling sedikit terletak pada interval 39-41,5 dan 49,4-51,9 masing-masing sebanyak 4 orang (10%).

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja guru, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel motivasi kerja guru adalah 35. Standar deviasi ideal adalah 7. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq M + SD$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

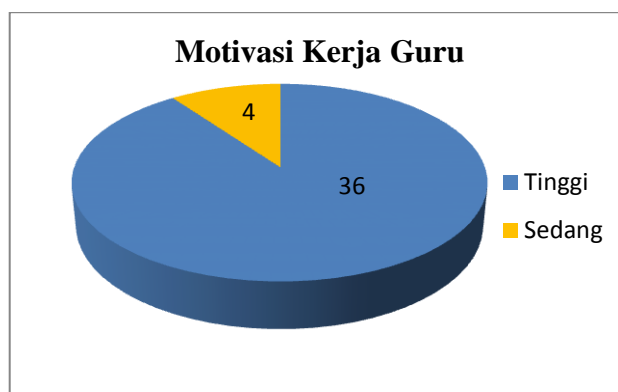
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 16. Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi kerja guru

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	>42	36	90,0	Tinggi
2.	28 - 42	4	10,0	Sedang
3.	< 28	0	0	Rendah
Total		40	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan pie chart seperti berikut:



Gambar 7. Pie Chart Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel dan pie chart di atas frekuensi variabel motivasi kerja guru pada kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 36 guru (90,0%), dan frekuensi variabel motivasi kerja guru yang termasuk pada kategori rendah sebanyak 0 guru (0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dan sedang (90,0%).

Selain itu, untuk mengetahui kecenderungan guru memilih pertanyaan/angket variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17. Persentase Jawaban Kadang-kadang dari 40 Guru pada Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Komponen	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari pemecatan pekerjaan	4	10
2.	Kebutuhan akan kepuasan dalam menjalankan hubungan dengan orang lain	6	15
3.	Kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri	6	15

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa guru cenderung memilih alternatif jawaban kadang-kadang, yaitu 4 guru (10%) yang menyatakan bahwa kadang-kadang guru membutuhkan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari pemecatan pekerjaan, 6 guru (15%) kadang-kadang membutuhkan kebutuhan akan kepuasan dalam menjalankan hubungan dengan orang lain, dan 6 guru (15%) kadang-kadang membutuhkan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri.

3. Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai pengaruh yang linier apa tidak.

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada nilai taraf signifikansi 0,05, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	df	Harga F		Sig.	Keterangan
		Hitung	Tabel (5%)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	13:25	1,334	2,136	0,259	Linier
Motivasi Kerja Guru (X_2)	10:28	1,001	2,190	0,466	Linier

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Hasil uji linieritas diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ($1,334 < 2,136$) dan signifikansi sebesar $0,259 > 0,05$ sedangkan pada variabel motivasi kerja guru ($1,001 < 2,190$) dan signifikansi $0,466 > 0,05$, sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan linier.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas, menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu harga r_{hitung} lebih besar dari 0,80. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan *korelasi product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis

korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*. Harga uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	X_1	X_2	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	1	0,197	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja Guru (X_2)	0,197	1	

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,197 nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,80. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis korelasi ganda dengan dua variabel bebas. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”. Dasar pengambilan keputusan

menggunakan koefisien korelasi (r_{xy}). Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*.

Tabel 20. Ringkasan Hasil korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* (X1-Y)

Variabel	r-hit	r-tab	sig
Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru	0,482	0,312	0,002

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,482 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”. Dasar pengambilan keputusan menggunakan koefisien korelasi (r_{xy}). Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*.

Tabel 21. Ringkasan Hasil korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* (X2-Y)

Variabel	r-hit	r-tab	sig
Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru	0,430	0,312	0,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,430 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian

ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Hipotesis ini menyatakan bahwa “Terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi berganda.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan koefisien korelasi (r_{xy}). Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*. Rangkuman hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Analisis Korelasi Berganda

R hitung	R tabel	Sig	R²
0,591	0,312	0,000	0,349

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

1) Pengujian Signifikansi Korelasi Ganda

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan nilai R hitung sebesar 0,591 lebih besar dari R tabel ($0,591 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis regresi ini dapat diketahui terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

2) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai R² sebesar 0,349. Nilai tersebut berarti 34,9% perubahan pada variabel kedisiplinan kerja guru dapat diterangkan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Sumbangan relatif dan efektif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya bobot sumbangan efektif dan sumbangan relatif untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel Penelitian	Efektif	Relatif
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	19,9%	57,0%
Motivasi Kerja Guru (X_2)	15,0%	43,0%
Total	34,9%	100,0%

Sumber : Hasil Olah Data, 2012

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sumbangan efektif (SE) dari kedua variabel dalam penelitian ini sebesar 34,9%. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 19,9% dan Motivasi Kerja Guru (X_2) sebesar 15%, sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sumbangan relatif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 57% dan 43% dari variabel motivasi kerja guru (X_2). Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru memberikan peranan lebih besar dalam mempengaruhi Prestasi Guru.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut.

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,482 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002$, yang berarti kurang dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Salah satu faktor yang menentukan kedisiplinan kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut A. Tabrani Rusyan (2000: 78) kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga

produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat

hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.

2. Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,430 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Faktor kedua yang menentukan kedisiplinan kerja guru adalah faktor motivasi kerja guru. Motivasi bisa muncul dari dalam diri atau dari luar diri seorang guru. Motivasi dari dalam diri sudah terbentuk dan kuat, maka motivasi dari luar dapat menjadi penambah daya. Seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik dan memiliki kepercayaan diri untuk bekerja mandiri serta bersikap optimis. Guru tidak akan merasa puas dengan prestasi yang telah diraih serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki motivasi kerja umumnya lebih berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja guru didasarkan untuk mengabdikan diri pada pendidikan untuk mencerdaskan bangsa.

Motivasi berfungsi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau menggerakkan semua kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai bentuk kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi juga dapat memacu dirinya berimprovisasi dalam pembaharuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorongnya untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, melainkan akan terus memacu dirinya untuk lebih produktif sehingga menghasilkan disiplin kerja yang tinggi.

Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru mempunyai motivasi berprestasi tinggi, maka akan mencapai disiplin kerja yang tinggi pula, dan sebaliknya guru yang disiplin kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat

hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* diperoleh nilai R hitung sebesar 0,591 lebih besar dari R tabel ($0,591 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Menurut Ali Imron (1995: 183) Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah keseluruhan. Bedjo Siswanto (1986:278) menambahkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi pendidikan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan kepala sekolah, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, pengembangan struktur organisasi yang sehat, adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Disiplin merupakan fungsi yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada

umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sangat menentukan kedisiplinan kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r tabel ($0,482 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$).
2. Terdapat hubungan yang positif positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r tabel ($0,430 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar $0,006$ lebih kecil dari ($0,006 < 0,05$).
3. Terdapat hubungan yang positif positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai R_{hitung} lebih

besar dari R tabel ($0,591 > 0,312$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat guru yang belum disiplin terhadap peraturan yang berlaku, oleh karena itu, para guru disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dengan cara menaati peraturan yang berlaku, rutin dalam mengajar, lebih tepat waktu dalam mengajar, dan tidak membolos dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja guru yang maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kedisiplinan kerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru, misalnya: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, dan pengembangan struktur organisasi yang sehat. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kedisiplinan kerja guru, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para guru, sehingga informasi yang

diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A Tabrani R. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Ali Imron. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Andrew J. Dubrin. 2005. *The Complete IDEAL'S Guide Leadership (yang dialih bahasa oleh Tri Wibowo Budi Santoso)*. Jakarta: Prenada Media.
- Anita Juniarti. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Malang: Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Bedjo Siswanto. 1989. *Management Tenaga Kerja (Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pembangunan Unsur Tenaga Kerja)*. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Buchari Alma. 2003. *Pemasaran Strategik Jasa Pendidikan*, Bandung, Alfabeta.
- Dadan Dahyana. 2001. Peranan Kepemimpinan Kepala Bagian Tata Usaha dalam Meningkatkan Disiplin dan Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Tesis*. Bandung: UPI
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2003. *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hendra Prijatna. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Cisarua Kabupaten Bandung Barat. *Tesis*. Diunduh dari <https://hendraprijatna68.files.wordpress.com/>
- Kerlinger, Fred. N. 2000. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Maryoto, Suharso. 2001. *Motivasi Bagi Organisasi Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Masri Singarimbun, & Sofian Effendi. 1989. *Metode Pendidikan Survey*. Jakarta: LP3E.
- Messa Media Gusti. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal*. Yogyakarta: FT UNY
- Miftah Toha. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Robbins Stephen P and Coulter Mary. 2005. *Manajemen Alih Bahasa T. Hermaya*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*,. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syaiful Sagala. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Wahjosumijo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Guru

di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Dengan hormat,

Kepada Bapak/Ibu guru, melalui surat pengantar ini saya yang bernama:

Nama : James Mardianto Mallingara

NIM : 08402244008

Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan tujuan mengadakan instrumen penelitian berkaitan dengan skripsi, yang saya ajukan ke Fakultas Ilmu Sosial yaitu berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)”.

Untuk itu saya mengharapkan partisipasi dan kejujuran dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini.

Atas partisipasi dari Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

James Mardianto Mallingara

NIM. 08402244008

A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai pendapat anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih alternatif jawaban sebagai berikut:

- Anda memilih “Selalu (SL)” jika merasakan hal yang terdapat pada poin jawaban dengan persentase 76 – 100%
- Anda memilih “Sering (SR)” jika merasakan hal yang terdapat pada poin jawaban persentase 51 – 75%
- Anda memilih “Kadang-Kadang (KK)” jika merasakan yang terdapat pada poin jawaban dengan persentase 26 – 50%
- Anda memilih “Tidak Pernah (TP)” jika merasakan hal yang terdapat pada poin jawaban dengan persentase 0-25%.

B. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Jabatan :

C. Lembar Pengisian Angket

1. Disiplin Kerja Guru

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1	Saya patuh terhadap aturan yang berlaku di sekolah				
2	Saya mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah				
3	Saya tidak membangkang pada peraturan yang berlaku di sekolah				
4	Saya bertingkah laku dengan sopan di sekolah				
5	Saya rutin dalam mengajar di sekolah				

6	Saya rajin dalam mengajar di sekolah				
7	Saya tepat waktu dalam mengajar di kelas				
8	Saya setiap hari berangkat ke sekolah untuk menunaikan tugas mengajar				
9	Saya berada di dalam kelas ketika kegiatan mengajar berlangsung.				
10	Saya menerima, menganalisis, dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan demi kemajuan bersama				
11	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada				
12	Saya mengingatkan siswa yang ramai di dalam kelas				
13	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
14	Saya membantu kelancaran proses belajar mengajar				

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru dalam menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
2	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
3	Kepala sekolah membuat visi dan misi guna menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
4	Kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah menetapkan beberapa personil dari guru-guru yang berkompoten dan				

	memiliki potensi khusus untuk membina suatu program sekolah				
5	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap program-program sekolah yang telah diagendakan.				
6	Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap program-program sekolah yang telah dilaksanakan.				
7	Kepala sekolah mengadministrasi pelaksanaan program di sekolah				
8	Kepala sekolah melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program di sekolah				
9	Kepala sekolah membuat program supervisi pelaksanaan kegiatan di sekolah				
10	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi setiap ada kegiatan di sekolah				
11	Kepala sekolah dalam menciptakan kedisiplinan di sekolah mampu menunjukan kepribadian yang patut diteladani.				
12	Kepala sekolah tepat dalam mengambil keputusan terkait hal-hal yang dapat memberikan kemajuan bagi sekolah				
13	Kepala sekolah mengintegrasikan setiap kegiatan dengan mengembangkan model-model pembelajaran				
14	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap hasil kerja/prestasi yang telah dicapai oleh guru.				
15	Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan sekolah				

3. Motivasi Kerja Guru

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: makan				
2	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: minum				
3	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: perumahan				
4	Sekolah memberikan jaminan keselamatan kerja dalam bekerja sesuai harapan				
5	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memberikan keselamatan dan perlindungan dari perampasan				
6	Saya merasa dapat bekerja dalam waktu yang panjang di sekolah ini				
7	Saya merasa nyaman bekerja di sekolah ini karena hubungan antar warga sekolah terjalin dengan baik				
8	Saya memiliki hubungan yang berlangsung harmonis dengan sesama rekan guru.				
9	Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan pengakuan dari Kepala Sekolah				
10	Saya bekerja sebagai guru agar lebih dihormati di lingkungan sekolah dan masyarakat				
11	Saya menjaga nama baik sekolah di lingkungan masyarakat				
12	Guru yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari pihak sekolah				
13	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan				
14	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti seminar-seminar yang menunjang profesi guru.				

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Guru

di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)

Dengan hormat,

Kepada Bapak/Ibu guru, melalui surat pengantar ini saya yang bernama:

Nama : James Mardianto Mallingara

NIM : 08402244008

Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan tujuan mengadakan instrumen penelitian berkaitan dengan skripsi, yang saya ajukan ke Fakultas Ilmu Sosial yaitu berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kedisiplinan Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Untuk itu saya mengharapkan partisipasi dan kejujuran dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini.

Atas partisipasi dari Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

James Mardianto Mallingara

NIM. 08402244008

A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai pendapat anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih alternatif jawaban sebagai berikut:

- Anda memilih “Selalu (SL)” jika merasakan hal yang terdapat pada poin jawaban dengan persentase 76 – 100%
- Anda memilih “Sering (SR)” jika merasakan hal yang terdapat pada poin jawaban persentase 51 – 75%
- Anda memilih “Kadang-Kadang (KK)” jika merasakan yang terdapat pada poin jawaban dengan persentase 26 – 50%
- Anda memilih “Tidak Pernah (TP)” jika merasakan hal yang terdapat pada poin jawaban dengan persentase 0-25%.

B. Lembar Pengisian Angket

1. Disiplin Kerja Guru

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1	Saya patuh terhadap aturan yang berlaku di sekolah				
2	Saya mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah				
3	Saya tidak membangkang pada peraturan yang berlaku di sekolah				
4	Saya bertingkah laku dengan sopan di sekolah				
5	Saya rutin dalam mengajar di sekolah				
6	Saya rajin dalam mengajar di sekolah				
7	Saya tepat waktu dalam mengajar di kelas				
8	Saya setiap hari berangkat ke sekolah untuk menunaikan tugas mengajar				
9	Saya berada di dalam kelas ketika kegiatan mengajar berlangsung.				

10	Saya menerima, menganalisis, dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan demi kemajuan bersama				
11	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada				
12	Saya mengingatkan siswa yang ramai di dalam kelas				
13	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
14	Saya membantu kelancaran proses belajar mengajar				

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru dalam menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
2	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
3	Kepala sekolah membuat visi dan misi guna menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
4	Kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah menetapkan beberapa personil dari guru-guru yang berkompeten dan memiliki potensi khusus untuk membina suatu program sekolah				
5	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap program-program sekolah yang telah diagendakan.				
6	Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap program-				

	program sekolah yang telah dilaksanakan.				
7	Kepala sekolah mengadministrasi pelaksanaan program di sekolah				
8	Kepala sekolah melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program di sekolah				
9	Kepala sekolah membuat program supervisi pelaksanaan kegiatan di sekolah				
10	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi setiap ada kegiatan di sekolah				
11	Kepala sekolah dalam menciptakan kedisiplinan di sekolah mampu menunjukan kepribadian yang patut diteladani.				
12	Kepala sekolah tepat dalam mengambil keputusan terkait hal-hal yang dapat memberikan kemajuan bagi sekolah				
13	Kepala sekolah mempunyai gagasan baru untuk kemajuan sekolah				
14	Kepala sekolah mengintegrasikan setiap kegiatan dengan mengembangkan model-model pembelajaran				
15	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap hasil kerja/prestasi yang telah dicapai oleh guru.				
16	Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan sekolah				

3. Motivasi Kerja Guru

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: makan				
2	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: minum				
3	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: perumahan				
4	Sekolah memberikan jaminan keselamatan kerja dalam bekerja sesuai harapan				
5	Saya bekerja sebagai guru karena dapat memberikan keselamatan dan perlindungan dari perampasan				
6	Saya merasa dapat bekerja dalam waktu yang panjang di sekolah ini				
7	Saya merasa nyaman bekerja di sekolah ini karena hubungan antar warga sekolah terjalin dengan baik				
8	Saya memiliki hubungan yang berlangsung harmonis dengan sesama rekan guru.				
9	Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan pengakuan dari Kepala Sekolah				
10	Saya bekerja sebagai guru agar lebih dihormati di lingkungan sekolah dan masyarakat				
11	Saya menjaga nama baik sekolah di lingkungan masyarakat				
12	Guru yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari pihak sekolah				
13	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan				
14	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti seminar-seminar yang menunjang profesi guru.				

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	KEDISIPLINAN KERJA GURU														JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	44
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	38
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	53
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	45
7	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	48
8	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	45
9	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	40
10	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
12	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	49
13	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	45
14	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49
15	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	50
16	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	47
17	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	47
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	39
19	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	42
20	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	49
21	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	47
22	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	52
23	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	42
24	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	51
25	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	48
28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	45
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52
30	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	50

No	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH																JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	50
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	51
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44
4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	47
5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
6	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	52
7	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	52
8	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
9	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	51
10	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	45
11	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	56
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	45
13	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	46
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	56
16	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	52
17	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	49
18	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	43
19	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	44
20	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
21	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	54
22	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	53
23	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	44
24	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	50
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	49
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	57
27	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	38
28	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	45
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	55
30	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56

[illegible]

DATA PENELITIAN

No	KEDISIPLINAN KERJA GURU															KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	44	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	44
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	39	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	53	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	54
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	45	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	52
7	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	48	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	52
8	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	45	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
9	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	42	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	51
10	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3	41	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	56
12	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	49	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	45
13	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	45	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	46
14	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	51
15	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	50	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	52
16	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	47	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	49
17	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	47	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	49
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	39	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49
19	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	42	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	46
20	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	49	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	51
21	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	47	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	54

No	KEDISIPLINAN KERJA GURU															KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
22	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	52	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	53
23	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	55
24	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	45	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	50
25	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	43	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
26	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	57
27	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	1	3	37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	55
28	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	37	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	52
29	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	1	1	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	55
30	1	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	2	27	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	50
31	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	23	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
32	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3	1	1	2	1	33	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	52
33	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	48
34	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	46
35	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	25	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	47
36	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	24	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	44
37	2	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	1	26	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	48
38	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	26	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	47
39	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	45
40	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	49

No	MOTIVASI KERJA GURU														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML
1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	48
2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	42
3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	44
5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	48
6	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	50
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	49
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	45
9	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	45
10	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	53
12	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	48
13	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	49
14	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
16	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	50
17	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	48
18	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	39
19	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	40
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	50
21	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
22	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	44
23	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	49
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	54
26	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
27	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	40
28	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	49
29	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	43
31	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	45
32	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	40
33	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	44
34	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	47
35	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	42
36	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	44

No	MOTIVASI KERJA GURU														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML
37	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	47
38	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	49
39	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	44
40	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	48

DATA KATEGORISASI

NO	Kedisiplinan Kerja Guru	KTG	Kepemimpinan Kepala Sekolah	KTG	Motivasi Kerja Guru	KTG
1	48	Tinggi	50	Tinggi	48	Tinggi
2	43	Tinggi	52	Tinggi	42	Tinggi
3	44	Tinggi	44	Sedang	47	Tinggi
4	39	Sedang	47	Tinggi	44	Tinggi
5	53	Tinggi	54	Tinggi	48	Tinggi
6	45	Tinggi	52	Tinggi	50	Tinggi
7	48	Tinggi	52	Tinggi	49	Tinggi
8	45	Tinggi	42	Sedang	45	Tinggi
9	42	Tinggi	51	Tinggi	45	Tinggi
10	41	Sedang	50	Tinggi	42	Tinggi
11	54	Tinggi	56	Tinggi	53	Tinggi
12	49	Tinggi	45	Tinggi	48	Tinggi
13	45	Tinggi	46	Tinggi	49	Tinggi
14	49	Tinggi	51	Tinggi	53	Tinggi
15	50	Tinggi	52	Tinggi	54	Tinggi
16	47	Tinggi	49	Tinggi	50	Tinggi
17	47	Tinggi	49	Tinggi	48	Tinggi
18	39	Sedang	49	Tinggi	39	Sedang
19	42	Tinggi	46	Tinggi	40	Sedang
20	49	Tinggi	51	Tinggi	50	Tinggi
21	47	Tinggi	54	Tinggi	45	Tinggi
22	52	Tinggi	53	Tinggi	44	Tinggi
23	36	Sedang	55	Tinggi	49	Tinggi
24	45	Tinggi	50	Tinggi	54	Tinggi
25	43	Tinggi	55	Tinggi	54	Tinggi
26	47	Tinggi	57	Tinggi	53	Tinggi
27	37	Sedang	55	Tinggi	40	Sedang
28	37	Sedang	52	Tinggi	49	Tinggi
29	39	Sedang	55	Tinggi	50	Tinggi
30	27	Rendah	50	Tinggi	43	Tinggi
31	23	Rendah	46	Tinggi	45	Tinggi
32	33	Sedang	52	Tinggi	40	Sedang
33	26	Rendah	48	Tinggi	44	Tinggi
34	26	Rendah	46	Tinggi	47	Tinggi
35	25	Rendah	47	Tinggi	42	Tinggi

NO	Kedisiplinan Kerja Guru	KTG	Kepemimpinan Kepala Sekolah	KTG	Motivasi Kerja Guru	KTG
36	24	Rendah	44	Sedang	44	Tinggi
37	26	Rendah	48	Tinggi	47	Tinggi
38	26	Rendah	47	Tinggi	49	Tinggi
39	27	Rendah	45	Tinggi	44	Tinggi
40	27	Rendah	49	Tinggi	48	Tinggi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

KEDISIPLINAN KERJA GURU					
Skor Max	4	x	14	=	56
Skor Min	1	x	14	=	14
Mi	70	/	2	=	35
Sdi	42	/	6	=	7
BAIK	: $X \geq M + SD$				
CUKUP	: $M - SD \leq X < M + SD$				
KURANG	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
BAIK	:	X	\geq	42,00	
CUKUP	:	28,00	\leq	X	< 42,00
KURANG	:	X	<	28,00	

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH					
Skor Max	4	x	15	=	60
Skor Min	1	x	15	=	15
Mi	75	/	2	=	37,5
Sdi	45	/	6	=	7,5
BAIK	: $X \geq M + SD$				
CUKUP	: $M - SD \leq X < M + SD$				
KURANG	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
BAIK	:	X	\geq	45,00	
CUKUP	:	30,00	\leq	X	< 45,00
KURANG	:	X	<	30,00	

MOTIVASI KERJA GURU

Skor Max	4	x	14	=	56
Skor Min	1	x	14	=	14
Mi	70	/	2	=	35
Sdi	42	/	6	=	7

BAIK	: $X \geq M + SD$
CUKUP	: $M - SD \leq X < M + SD$
KURANG	: $X \leq M - SD$

Kategori	Skor			
BAIK	:	X	\geq	42,00
CUKUP	:	28,00	\leq	X < 42,00
KURANG	:	X	$<$	28,00

PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. KEDISIPLINAN KERJA GURU

Min	18,0
Max	53,0
R	35,00
N	40
K	$1 + 3.3 \log n$
	6,286797971
≈	6
P	5,8333
≈	5,8

No.	Interval			F	Persentase
1	47,5	-	53,3	3	7,5%
2	41,6	-	47,4	6	15,0%
3	35,7	-	41,5	5	12,5%
4	29,8	-	35,6	2	5,0%
5	23,9	-	29,7	22	55,0%
6	18,0	-	23,8	2	5,0%
Jumlah				40	100,0%

2. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Min	42,0
Max	57,0
R	15,00
N	40
K	$1 + 3.3 \log n$
	6,286797971
≈	6
P	2,5000
≈	2,5

No.	Interval			F	Persentase
1	55,0	-	57,5	6	15,0%
2	52,4	-	54,9	3	7,5%
3	49,8	-	52,3	13	32,5%
4	47,2	-	49,7	6	15,0%
5	44,6	-	47,1	9	22,5%
6	42,0	-	44,5	3	7,5%
Jumlah				40	100,0%

3. MOTIVASI KERJA GURU

Min	39,0
Max	54,0
R	15,00
N	40
K	$1 + 3.3 \log n$
	6,286797971
≈	6
P	2,5000
≈	2,5

No.	Interval			F	Persentase
1	52,0	-	54,5	6	15,0%
2	49,4	-	51,9	4	10,0%
3	46,8	-	49,3	13	32,5%
4	44,2	-	46,7	4	10,0%
5	41,6	-	44,1	9	22,5%
6	39,0	-	41,5	4	10,0%
Jumlah				40	100,0%

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (KEDISIPLINAN KERJA GURU)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kedisiplinan1	43,3333	22,161	,406	,863
Kedisiplinan2	43,5333	22,533	,501	,856
Kedisiplinan3	43,1333	21,361	,681	,847
Kedisiplinan4	43,2333	22,599	,449	,859
Kedisiplinan5	43,2000	21,269	,633	,849
Kedisiplinan6	43,3000	23,045	,452	,859
Kedisiplinan7	43,4000	20,662	,633	,848
Kedisiplinan8	43,2000	21,752	,543	,854
Kedisiplinan9	43,4667	22,395	,474	,858
Kedisiplinan10	43,4333	22,254	,549	,854
Kedisiplinan11	43,1000	21,817	,522	,855
Kedisiplinan12	43,3000	21,872	,490	,857
Kedisiplinan13	43,2333	21,771	,491	,857
Kedisiplinan14	42,9333	22,892	,471	,858

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan1	49,6000	27,697	,519	,842
Kepemimpinan2	49,7667	27,013	,533	,841
Kepemimpinan3	49,7667	28,530	,534	,843
Kepemimpinan4	49,6667	28,092	,424	,847
Kepemimpinan5	49,5667	27,978	,379	,850
Kepemimpinan6	49,6667	28,230	,452	,846
Kepemimpinan7	49,7333	27,582	,534	,842
Kepemimpinan8	49,6667	27,678	,488	,844
Kepemimpinan9	49,7333	26,685	,619	,837
Kepemimpinan10	49,4333	27,771	,436	,847
Kepemimpinan11	49,6667	28,368	,429	,847
Kepemimpinan12	49,4667	27,844	,531	,842
Kepemimpinan13	49,5333	29,913	,136	,863
Kepemimpinan14	49,6333	27,964	,485	,844
Kepemimpinan15	49,4000	27,903	,521	,843
Kepemimpinan16	49,7000	26,286	,665	,834

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (MOTIVASI KERJA GURU)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	43,7000	22,148	,451	,837
Motivasi2	43,8000	22,028	,425	,838
Motivasi3	43,5333	21,775	,477	,835
Motivasi4	43,9000	20,852	,564	,829
Motivasi5	43,9333	20,754	,540	,831
Motivasi6	43,7000	20,562	,571	,829
Motivasi7	43,8333	21,523	,539	,832
Motivasi8	43,8333	20,557	,595	,827
Motivasi9	43,6667	21,885	,438	,837
Motivasi10	44,0000	22,069	,443	,837
Motivasi11	43,7667	21,702	,426	,838
Motivasi12	43,6667	21,816	,451	,836
Motivasi13	43,7667	21,564	,405	,840
Motivasi14	44,0667	20,754	,467	,837

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kedisiplinan_Kerja_Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	22,5	22,5	22,5
	Sedang	8	20,0	20,0	42,5
	Rendah	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	37	92,5	92,5	92,5
	Sedang	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	90,0	90,0	90,0
	Sedang	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Kedisiplinan_ Kerja_Guru	Kepemimpin an_Kepala_ Sekolah	Motivasi_ Kerja_Guru
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		31,8500	49,9000	46,8750
Median		27,0000	50,0000	47,5000
Mode		26,00	52,00	44,00 ^a
Std. Deviation		8,80137	3,72655	4,17064
Range		35,00	15,00	15,00
Minimum		18,00	42,00	39,00
Maximum		53,00	57,00	54,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kedisiplinan_Kerja_Guru * Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan_Kerja_Guru * Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	Between Groups	(Combined)	1651,433	14	117,960	2,153	,046
		Linearity	701,531	1	701,531	12,805	,001
		Deviation from Linearity	949,903	13	73,069	1,334	,259
	Within Groups		1369,667	25	54,787		
	Total		3021,100	39			

Kedisiplinan_Kerja_Guru * Motivasi_Kerja_Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan_Kerja_Guru * Motivasi_Kerja_Guru	Between Groups	(Combined)	1208,133	11	109,830	1,696	,126
		Linearity	559,814	1	559,814	8,646	,007
		Deviation from Linearity	648,319	10	64,832	1,001	,466
	Within Groups		1812,967	28	64,749		
	Total		3021,100	39			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Correlations

Correlations

		Kepemimpin an_Kepala_ Sekolah	Motivasi_ Kerja_Guru
Kepemimpinan_Kepala_ Sekolah	Pearson Correlation	1	,197
	Sig. (2-tailed)		,223
	N	40	40
Motivasi_Kerja_Guru	Pearson Correlation	,197	1
	Sig. (2-tailed)	,223	
	N	40	40

HASIL UJI KORELASI

Correlations

Correlations

		Kepemimpin an_Kepala_ Sekolah	Motivasi_ Kerja_Guru	Kedisiplinan_ Kerja_Guru
Kepemimpinan_Kepala_ Sekolah	Pearson Correlation	1	,197	,482**
	Sig. (2-tailed)		,223	,002
	N	40	40	40
Motivasi_Kerja_Guru	Pearson Correlation	,197	1	,430**
	Sig. (2-tailed)	,223		,006
	N	40	40	40
Kedisiplinan_Kerja_Guru	Pearson Correlation	,482**	,430**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	
	N	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja_Guru, Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,314	7,28908

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru, Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055,263	2	527,631	9,931	,000 ^a
	Residual	1965,837	37	53,131		
	Total	3021,100	39			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru, Kepemimpinan_Kepala_Sekolah
b. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-51,358	18,719		-2,744	,009
	Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	,976	,319	,413	3,054	,004
	Motivasi_Kerja_Guru	,737	,285	,349	2,580	,014

- a. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Guru

HASIL UJI SE SR

Regression

Coefficients^a

Model		Contribution	
		Effective	Relative
1	Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	19,9%	57,0%
	Motivasi_Kerja_Guru	15,0%	43,0%
	Total	34,9%	100,0%

a. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Guru

HASIL PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN

Frequencies

Disiplin1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	12,5	12,5	12,5
	Kadang-kadang	17	42,5	42,5	55,0
	Sering	15	37,5	37,5	92,5
	Selalu	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	8	20,0	20,0	20,0
	Kadang-kadang	12	30,0	30,0	50,0
	Sering	19	47,5	47,5	97,5
	Selalu	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	10,0	10,0	10,0
	Kadang-kadang	24	60,0	60,0	70,0
	Sering	9	22,5	22,5	92,5
	Selalu	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	9	22,5	22,5	22,5
	Kadang-kadang	13	32,5	32,5	55,0
	Sering	12	30,0	30,0	85,0
	Selalu	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	12,5	12,5	12,5
	Kadang-kadang	22	55,0	55,0	67,5
	Sering	10	25,0	25,0	92,5
	Selalu	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	17,5	17,5	17,5
	Kadang-kadang	14	35,0	35,0	52,5
	Sering	16	40,0	40,0	92,5
	Selalu	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	15,0	15,0	15,0
	Kadang-kadang	19	47,5	47,5	62,5
	Sering	13	32,5	32,5	95,0
	Selalu	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	17,5	17,5	17,5
	Kadang-kadang	21	52,5	52,5	70,0
	Sering	11	27,5	27,5	97,5
	Selalu	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	17,5	17,5	17,5
	Kadang-kadang	9	22,5	22,5	40,0
	Sering	22	55,0	55,0	95,0
	Selalu	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	27,5	27,5	27,5
	Kadang-kadang	5	12,5	12,5	40,0
	Sering	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	42,5	42,5	42,5
	Kadang-kadang	7	17,5	17,5	60,0
	Sering	10	25,0	25,0	85,0
	Selalu	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	16	40,0	40,0	40,0
	Kadang-kadang	9	22,5	22,5	62,5
	Sering	14	35,0	35,0	97,5
	Selalu	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	27,5	27,5	27,5
	Kadang-kadang	11	27,5	27,5	55,0
	Sering	14	35,0	35,0	90,0
	Selalu	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Disiplin14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	42,5	42,5	42,5
	Kadang-kadang	6	15,0	15,0	57,5
	Sering	9	22,5	22,5	80,0
	Selalu	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	7,5	7,5	7,5
	Sering	26	65,0	65,0	72,5
	Selalu	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	8	20,0	20,0	20,0
	Sering	20	50,0	50,0	70,0
	Selalu	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	2,5	2,5	2,5
	Sering	29	72,5	72,5	75,0
	Selalu	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	7,5	7,5	7,5
	Sering	24	60,0	60,0	67,5
	Selalu	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2,5	2,5	2,5
	Kadang-kadang	1	2,5	2,5	5,0
	Sering	19	47,5	47,5	52,5
	Selalu	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	2,5	2,5	2,5
	Sering	23	57,5	57,5	60,0
	Selalu	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	5,0	5,0	5,0
	Sering	26	65,0	65,0	70,0
	Selalu	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	25	62,5	62,5	62,5
	Selalu	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	7,5	7,5	7,5
	Sering	21	52,5	52,5	60,0
	Selalu	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	17	42,5	42,5	42,5
	Selalu	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	10,0	10,0	10,0
	Sering	23	57,5	57,5	67,5
	Selalu	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	2,5	2,5	2,5
	Sering	21	52,5	52,5	55,0
	Selalu	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	5,0	5,0	5,0
	Sering	14	35,0	35,0	40,0
	Selalu	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	10,0	10,0	10,0
	Sering	23	57,5	57,5	67,5
	Selalu	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kepemimpinan15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2,5	2,5	2,5
	Kadang-kadang	3	7,5	7,5	10,0
	Sering	15	37,5	37,5	47,5
	Selalu	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	21	52,5	52,5	52,5
	Selalu	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	24	60,0	60,0	60,0
	Selalu	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	5,0	5,0	5,0
	Sering	18	45,0	45,0	50,0
	Selalu	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	10,0	10,0	10,0
	Sering	24	60,0	60,0	70,0
	Selalu	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	10,0	10,0	10,0
	Sering	20	50,0	50,0	60,0
	Selalu	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	10,0	10,0	10,0
	Sering	17	42,5	42,5	52,5
	Selalu	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	5,0	5,0	5,0
	Sering	24	60,0	60,0	65,0
	Selalu	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	6	15,0	15,0	15,0
	Sering	20	50,0	50,0	65,0
	Selalu	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	2,5	2,5	2,5
	Sering	16	40,0	40,0	42,5
	Selalu	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	5,0	5,0	5,0
	Sering	27	67,5	67,5	72,5
	Selalu	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	7,5	7,5	7,5
	Sering	21	52,5	52,5	60,0
	Selalu	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	2,5	2,5	2,5
	Sering	17	42,5	42,5	45,0
	Selalu	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	10,0	10,0	10,0
	Sering	17	42,5	42,5	52,5
	Selalu	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Motivasi14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	6	15,0	15,0	15,0
	Sering	21	52,5	52,5	67,5
	Selalu	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	